



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



INSTITUT NATIONAL
DE L'ORIGINE ET DE
LA QUALITÉ

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2026-2028



Plan d'action Egalité professionnelle de l'INAO 2026-2028

Axes	Actions	Cibles/livrables	Indicateurs	Commentaire
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes				
	Action 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Analyse données chiffrées	Développer les données dans le RSU	A compter RSU 2026
	Action 2 : Identifier les causes et fixer des objectifs de résorption des écarts	Travaux complémentaires	% d'évolution des écarts	Index égalité professionnelle et analyse
	Action 3 : Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux éléments de rémunération	Publication de la page extranet	Publication de la page extranet	Dans le cadre de la mise à jour de l'extranet, rassembler les informations relatives à la rémunération (grilles indiciaires par corps, régimes indemnitaires) et les liens associés.
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique				
	Action 3 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers à l'INAO	Identifier les métiers pour lesquels le % F/H est inférieur à 40	RSU	Intégrer l'analyse aux travaux de GPEC
	Action 4 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, notamment au moment du recrutement	100% des agents	% des agents formés / nombre d'agent	Formation à rendre obligatoire (Mentor)
	Action 5 : Veiller à l'accès des femmes aux programmes de développement et aux processus d'accès aux emplois de direction	Identifier les éventuels difficultés et axes de progrès en faveur de l'égalité.	Nombre d'agents ayant participé au programme ministériel ou interministériel	Participation au programme ministériel prévu par le plan ministériel ou au programme interministériel (ex. : Les Talentueuses)
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale				
	Action 6 : Faciliter le recours au télétravail	Mise en application de l'IS-2024-01 IS 2024-01 Modalités pratiques d'organisation et de mise en œuvre du télétravail à l'INAO	Analyser le % des agents en télétravail	Détailler les données dans le RSU. A compter RSU 2026
	Action 7: Faciliter la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue	Informers les agents de leurs droits. Mettre à jour les informations dans les livrets d'accueil et sur l'extranet.	Documents à jour sur extranet	
	Action 8 : Faciliter la reprise d'activité après un congé lié à l'accueil d'un enfant	Mettre en place un entretien de reprise d'activité Etudier la faisabilité d'une adaptation des plages horaires au retour congé maternité / paternité pendant une certaine durée Veiller à ne pas discriminer lors de l'entretien annuel suivant	Information du CSA	Veiller au montant des primes reçues par les agentes et agents durant la période de congé lié à l'accueil d'un enfant
	Action 9 : Sécuriser la situation des femmes enceintes	Remettre à l'agente déclarant sa grossesse une fiche d'information sur ses droits et les aides dont elle dispose (y compris les dispositifs existants lors de la reprise du travail)	Fiche à réaliser ° nombre d'agentes informées	2027

	Action 10 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle	Inclure la question de l'organisation dans le plan de formation	Nombre d'agents ayant suivis une formation	A compter 2027
Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations				
	Action 11 : Lutter contre le sexisme ordinaire	Sensibiliser les instances et la communauté de travail et participation à la Journée nationale contre le sexisme (25 janvier)	Nombre d'actions	A compter 2027. En lien avec action 13
	Action 12 : Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations	Assurer l'information sur les instruction de service Signalement interne et signalement interne	Mettre en place des outils de communication (prise de poste, informations régulières, ...)	2027
	Action 13 : Etablir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention et Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations	Etablir une politique d'information	Travail à développer avec FS	2027-2028. en lien avec action 13
Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle				
	Action 14 : Mobiliser les acteurs à tous les niveaux	Approfondir le rôle du référent Egalité professionnelle	Mobiliser les agents	S'inspirer des travaux du GT Développement durable pour assurer information et animation
	Action 15 : Suivre et évaluer les résultats	Mesure de l'efficacité du plan d'action au travers du bilan annuel.	Eléments à intégrer au RSU	A compter RSU 2026